

# 2022年度は、育児休業制度が大きく変わる！

2月・3月で

法律改正の内容の確認と就業規則の改定準備を行いましょ！

ー法律の改正施行は、4月1日と10月1日に分けて、段階的に実施されますー

## ◆4月に変わる3つのこと◆

その1：従業員が育児休暇を取得しやすいように取組みを行いましょ！（義務です）

### 【 取組内容 】

必ず ①～④ いずれかを実施(複数の取組みはもちろん可です)

- ① 育児休業(産後パパ育休含む)に関する**研修の実施**
- ② 育児休業(産後パパ育休含む)に関する**相談窓口や相談対応者の設置**
- ③ 従業員の育児休業(産後パパ育休含む)**事例の収集・提供**
- ④ 従業員への育児休業(産後パパ育休含む)制度と取得促進に関する**方針の周知**

※産後パパ育休は、10月から必要となります

(留意点)就業規則等への記載だけではなく実際に「実施すること」までが義務となっています。



Minerva でのおすすめの実施方法は「**相談窓口や相談対応者への設置**」です。

従業員が育児休業を取りたいと思ったときに、**社内の「どこに」「誰に」相談すればいいのか**を事前に周知しておくことで、従業員も安心して働くことができます！

その2：対象となる従業員へ個別に周知と意向確認を行いましょ！（義務です）

### 【 対象者 】

- ① 妊娠、出産の申出をした従業員本人
- ② **配偶者**が妊娠、出産すること(したこと)を申出た従業員 ← 主に男性従業員が該当

### 【 周知と意向確認の流れ 】

①～⑤まで**全て**行いましょ。

- ① 育児休業(産後パパ育休含む)の制度があることをお知らせする
- ② 育児休業(産後パパ育休含む)を取得するときの社内の担当者(部署等)をお知らせする
- ③ 育児休業給付の制度についてお知らせする
- ④ 育児休業(産後パパ育休含む)期間の社会保険料の取扱いについてお知らせする
- ⑤ 育児休業(産後パパ育休含む)を利用するかどうか、**従業員の意向を確認**する

※産後パパ育休は、10月から必要となります



育児休業は男性従業員も取得できます。必ずしも1年間ではなく、5日程度の**短期間でもOK**です。

特に出産後は、家庭内のサポートが必要なことがたくさんある時期です。男性従業員が仕事と家庭をうまく両立できるように会社としても、ぜひ、力を貸してあげてください！

なお、育児休業の取得促進を図る企業には**両立支援等助成金(厚生労働省)**が申請できる場合がありますよ。

### その3 : 有期契約従業員が育児休業・介護休業を取得しやすくなります。

就業規則や育児介護休業規程に下記の要件が記載されている場合には、その記載を削除してください。

#### 具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

##### ●育児休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

##### ●介護休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない



労使協定を締結するにより、「採用から1年未満の従業員」は除外可能です。

この改正に関しては、**介護休業についても適用**となります。

原則として、育休や介護休業は全ての従業員が取得できる休業です。

対象者の制限をする場合には、**労使協定が必要**です。

これを機会に会社の育児・介護休業ルールを再確認してみましょう！

## 就業規則や育児介護休業規程の変更が 令和4年4月1日までに必要です！

変更した就業規則や育児介護休業規程は、従業員へ周知することが必要です。  
10人以上の従業員がいる事業場は、労働基準監督署への届出も必要となります。

Minerva社労士法人では、10月改正対応分と合わせて、  
育児介護休業規程の改正・届出を**50,000円**(税別)で受託します！

対象は、R4.4月1日施行及びR4.10月1日施行の育児・介護休業法に対応する箇所のみです。  
今回の改正以外での就業規則や各種規程の変更や作成については別途、ご相談承ります！

顧問先企業の皆様！

弊社の担当者までお声がけください！

はじめてのお客様へ

フリーダイヤル

**0120-841-105**

お気軽にお問い合わせください！

#### 10月の主な改正内容

- ◎産後パパ育休(出生時育児休業)が新しくスタート
  - ◎育児休業が2回に分けて取得が可能になります。
  - ◎1歳以降の育児休業について、休業開始日の柔軟化など
- 産後パパ育休**は、今年度の改正では一番大きなポイントです！

 Minerva社会保険労務士法人

長崎市興善町7番7号松尾会計ビル2F

URL : <https://minerva-sr.com/>

社会保険労務士 高尾さくら